DOCUMENT RESUME

ED 469 301 EA 031 913

AUTHOR	Hertling, Elizabeth
TITLE	Evaluacion entre colegas profesores (Peer Review of Teachers). ERIC Digest.
INSTITUTION	ERIC Clearinghouse on Educational Management, Eugene, OR.
SPONS AGENCY	Office of Educational Research and Improvement (ED), Washington, DC.
REPORT NO	EDO-EA-99-2
PUB DATE	1999-05-00
NOTE	4p.; Digest number 126. For English version, see ED 429 343. Translated by CENLADEC (Centro Latinoamericano para el Desarrollo, la Educacion y la Cultura), Universidad de Playa Ancha.
CONTRACT	ED-99-CO-0011
AVAILABLE FROM	ERIC Clearinghouse on Educational Management, 5207 University of Oregon, Eugene, OR 97403-5207. Tel: 541-346-5044; Tel: 800-438-8841 (Toll Free); Fax: 541-346-2334; Web site: http://eric.uoregon.edu. For full text: http://eric.uoregon.edu/publications/digests/spanish/digest126.html.
PUB TYPE	ERIC Publications (071) -- ERIC Digests in Full Text (073)
LANGUAGE	Spanish
EDRS PRICE	EDRS Price MF01/PC01 Plus Postage.
DESCRIPTORS	Elementary Secondary Education; Faculty Development; *Peer Evaluation; *Personnel Evaluation; *Teacher Improvement
IDENTIFIERS	ERIC Digests

ABSTRACT

This digest in Spanish examines peer review, focusing on how these types of reviews can improve teacher competence. Peer review is often linked to peer assistance, which helps new and veteran teachers improve their knowledge and skills. In peer-review programs, consulting teachers conduct formal evaluations and recommend whether the participating teacher should be retained or let go. Programs in Columbus and Toledo, Ohio, have shown that peer review not only helps schools retain teachers, it also provides ongoing evaluations for teachers. Some of the potential benefits of peer review include more teachers receiving help and more incompetent teachers being dismissed. Under peer review, teachers take a more active role in their progression, and teachers and principals can become allies in improving teaching standards. However, critics of peer review say that it presents legal problems for local union affiliates in that consulting teachers could be classified as supervisors and thus lose their bargaining-unit status. Those opposing peer review also claim that it does not address the real problems that lie behind teacher quality. Overall, the future of peer review remains uncertain; currently, only a handful of districts practice peer review, making it difficult to draw conclusions. (RJM)

Reproductions supplied by EDRS are the best that can be made
from the original document.

ED 469 301

ERIC DIGEST

MAYO 1999 NUMERO 126 EDO-EA-99-2

Evaluación entre colegas profesores

Por Elizabeth Hertling

U.S. DEPARTMENT OF EDUCATION
Office of Educational Research and Improvement
EDUCATIONAL RESOURCES INFORMATION CENTER (ERIC)

☐ This document has been reproduced as received from the person or organization originating it.

☐ Minor changes have been made to improve reproduction quality.

• Points of view or opinions stated in this document do not necessarily represent official OERI position or policy.

EA 031 913

BEST COPY AVAILABLE

ERIC DIGEST

MAYO 1999 NUMERO 126 EDO-EA-99-2

Evaluación entre colegas profesores

Por Elizabeth Hertling

Recientemente Massachusetts implementó un nuevo examen para entregar licencia a profesores, el que contenía una prueba de habilidades de literatura de nivel del grado once. Más del 55% de los maestros candidatos, todos experimentados universitarios y graduados, inicialmente reprobaron (AFT y NEA 1998). Incidentes como estos han provocado en la opinión pública el deseo de una mayor responsabilidad en la educación, y en los profesores. ¿Cómo podemos asegurar la calidad de los profesores?

Para muchos, la respuesta está en que la revisión sea hecha por los propios maestros. Mientras estos tipos de exámenes han sido practicados en un puñado de distritos desde 1980, han atraído renovada atención recientemente, cuando los delegados a la convención de NEA votaron para revocar su histórica oposición a la evaluación horizontal. Esto es parte de la nueva manera de operar de los sindicatos donde abogan para que los profesores asuman mayor responsabilidad en la calidad escolar (Bradley, Junio 1998).

Recientemente, la revisión horizontal salió aún más a la luz de la atención nacional con la ley de ayuda y examinación horizontal de California. Esta ley dispone 41 millones en fondos de incentivos para aquellos distritos que negocien programas de exámenes horizontales para el primero de julio del año 2000, y amenaza con retirar 400 millones en ayuda para aquellos distritos que no cumplan con la fecha límite del primero de enero del mismo año (Johnston 1999).

¿Qué es la examinación horizontal?

La examinación horizontal frecuentemente es relacionada con la cooperación entre colegas, la que sirve para ayudar a mejorar las habilidades y los conocimientos tanto de los antiguos como de los nuevos profesores. Profesores consultores experimentados sirven de mentores a colegas más jóvenes o a profesores mayores que estén experimentando problemas relacionados con las inasistencias o el abuso de drogas. Mediante la entrega de apoyo, a través de la observación, el intercambio de ideas y habilidades y la recomendación de materiales de estudios adecuados, los profesores consultores luchan por mejorar la calidad de los maestros (AFT y NEA).

En los programas de revisión horizontal, los profesores consultores conducen evaluaciones formales y recomiendan si el profesor participante debiera ser mantenido o no en estos programas. Un error común al pensar en la examinación entre pares es que se cree que los maestros consultores tienen la autoridad final para tomar decisiones en relación con el empleo. En la realidad, aunque los miembros locales del sindicato comparten la responsabilidad con el distrito escolar para analizar el desempeño de los maestros y hacer recomendaciones, la decisión final en relación con el empleo es hecha por el administrador del distrito y el comité de educación (AFT y NEA).

La mayoría de las evaluciones entre colegas no se dan sin algún tipo de cooperación horizontal. "La revisión entre colegas, sin una asistencia intensiva por los profesores no representa una política educacional sensata," afirmación hecha por el AFT y el NEA Aunque mucho más atención se ha puesto en la idea de que los mismos profesores ayuden a despedir a colegas incompetentes, la mayoría de los programas ocupan más tiempo y recursos para orientar a nuevos profesores. Bob Chase, presidente de NEA acota: "Caracterizar la ayuda y la revisión horizontal como una forma de deshacerse de los malos profesores... es una distorsión horrible de lo que realmente todo se trata" (Bradley, junio 1998).

¿Cuáles son algunos ejemplos de los programas de revisión entre colegas?

Un ejemplo bien conocido de las evaluaciones horizontales existe en Columbus, Ohio. Creado en 1986, el Programa de Revisión y Asistencia de Profesores PAR (the Columbus Peer Assistance and Review), sirve a 4.800 maestros. El programa PAR exige que todos los nuevos profesores, incluso aquellos con experiencia pedagógica previa, trabajen con un mentor o un profesor de consulta. Los profesores antiguos que tengan problemas pueden entrar tanto voluntariamente como por medio de la recomendación de un profesor o administrador (Gutloff).

A los profesores consultores se les releva de sus actividades en la sala de clases por tres años, y luego de cumplir con sus plazos regresan a enseñar. Por revisar y aconsejar a los colegas, reciben un estipendio igual a un 20% de su sueldo base. Se les exige que hagan al menos 20 visitas a las salas y conduzcan reuniones, cara a cara e individuales con el profesor participante, para ayudarlo a establecer objetivos. Al final del año, el profesor consultor le sugiere a una comisión si los empleos de los profesores nuevos y veteranos que tiene en su carpeta debieran continuar (Gutloff).

¿Los resultados? Veinte por ciento de los profesores antiguos que fueron revisados dejaron el sistema escolar (Gutloff). Ochenta por ciento de los nuevos profesores aún permanecen en el trabajo cinco años más tarde, mientras que en otros distritos urbanos sin el sistema de evaluación y apoyo horizontal, 50% de los nuevos contratados abandona el trabajo en ese mismo plazo (Bradley, junio 1998).

La filial de NEA en Toledo, Ohio, fue pionera en la examinación horizontal, creando el plan Toledo. Elogiada por la Comisión Nacional en Enseñanza y Futuro de América (National Commission on Teaching and America's Future), el Plan Toledo es uno de los programas de evaluación horizontal más conocidos en el país. Parecido al PAR, tanto nuevos como antiguos profesores son ayudados y evaluados por profesores consultores. Sin embargo, los nuevos profesores también tienen la opción de continuar reuniéndose con sus mentores en su segundo año de enseñanza (AFT y NEA).

A diferencia de la mayoría de los programas de revisión, el programa de Toledo no existe en conjunto con evaluaciones periódicas del director. En enero de 1998, el

UNIVERSIDAD
DE PLAYA ANCHA
DE CIENCIAS DE LA EDUCACION
VALPARAISO

EA 031 913

programa fue impugnado cuando los directores sostuvieron que el 41% de los profesores en el distrito no eran evaluados regularmente. Luego de un acuerdo, ahora se les permite a los directores enviar a los profesores al programa en vez de tener que conseguir la aprobación del sindicato (Bradley, enero 1998).

¿Cúales son los beneficios posibles de la evaluación horizontal?

La Comisión Nacional en Enseñanza y Futuro de América afirma que más profesores han recibido ayuda y más profesores incompetentes han sido despedidos bajo la evaluación horizontal que bajo métodos tradicionales de evaluación. En Cincinati, fueron despedidos casi el doble de profesores en comparación con lo sucedido bajo las evaluaciones de los administradores (Departamento de Educación de Estados Unidos 1998).

Quienes apoyan el nuevo sistema dicen que es superior a las tradicionales evaluaciones del director, las que frecuentemente son hechas con apuro y miden inadecuadamnete el desempeño del profesor. Smith y Scott (1990) destacan que "las estrategias de evaluación que se basan en listas estándares y otros métodos burocráticos continúan siendo ámpliamente utilizadas, siendo que contribuyen poco al crecimiento de los profesores." El NEA y el AFT sostienen que los profesores consultores imponen estándares más altos que los directores "porque saben muy bien que sufren las consecuencias de colegas incompetentes en forma inmediata y desmoralizante." Conjuntamente con estándares más altos también vienen amplias oportunidades para mejorar, mientras los profesores hagan progresos, la mayoría de los programas les permiten quedarse si permanecen intervenidos .

Bajo la evaluación horizontal, sostienen los defensores de ésta, los profesores toman un rol más activo en su profesión. Tom Mooney, presidente de la Federación de Profesores de Cincinati (Cincinati Federation of Teachers) cree que los profesores -y sus sindicatos- deben tomar mayores responsabilidaes para que sean ellos los que vigilen su profesión: "Es bastante duro decir que debemos tener una opinión predominante en los programas, curriculúms, métodos y libros, y luego decir que la revisión de la práctica profesional es tarea de otros" (Bradley). Por otra parte, Smith y Scott dicen que la evaluación horizontal transforma a los profesores y a los directores de adversarios en aliados para mejorar los estándares de enseñanza y combatir el clima de aislamiento que existe en muchos colegios.

¿Cuáles son los problemas potenciales de de la evaluación horizontal?

Los críticos del sistema de evaluación horizontal alegan que presenta problemas legales para los afiliados de los sindicatos locales. En situaciones de negociación colectiva, los profesores consultores podrían ser clasificados como supervisores y perder su estatus de la unidad de negociación. Simpson (1997) sostiene que los afiliados locales pueden evitar este problema al negociar con el distrito escolar para incluir una cláusula que permita a los profesores consultores permanecer en la unidad de negociación. El NEA aconseja a sus afiliados establecer este punto como prerequisito cuando se implementa un programa de evaluación horizontal.

Otros lo critican porque, según dicen, entra en conflicto con el deber del sindicato de representación justa. Los críticos están preocupados que la evaluación horizontal presente un conflicto de intereses para el sindicato (Simpson). Tanto el NEA como el AFT sostienen que los sindicatos no están obligados a manejar los agravios de cada miembro, pero en cambio deben ser justos y consistentes. En Cincinati los agravios de profesores que provienen de la evaluación horizontal son manejados separádamente de los paneles unidos del sindicato y el distrito que manejan el programa; de esta manera se evitan conflictos de representación justa (Bradley, junio 1998).

Las críticas también dicen que las evaluaciones horizontales no atacan los verdaderos problemas que se esconden detrás de la calidad de los profesores. Wroth (1988) alega que los sindicatos debieran enfocarse en las leyes de propiedad del cargo (tenure) las que cuestan en promedio al distrito $ 60.000 y dos o tres años para despedir a un profesor.

Otros dicen que los administradores ya están entrenados y pagados para evaluar y debiera permitírseles hacer su trabajo. Wroth estima que si los directores no son capaces de dar evaluaciones adecuadas, entonces la reforma debiera enfocarse en reforzar las destrezas de los directores. El dice que "los buenos colegios requieren de directores fuertes, pero escásamente se les incorpora en un sistema donde los directores saben que no son responsables por la calidad de sus profesores."

¿Cuál es el futuro de la evaluación horizontal?

La nueva ley de California ha dado mucho que hablar del futuro de la evaluación horizontal. Bradley (junio 1998) piensa que el aspecto de la evaluación horizontal que tiende a ser importante en el futuro, es la capacidad que muestra para retener a los nuevos profesores por un tiempo mayor que el establecido por el primer año de internado. En la medida que la matrícula de los estudiantes continúe creciendo y un mayor número de profesores alcance el tiempo de jubilación, los distritos deben contratar cada vez a más nuevos profesores.

En general, el futuro de la evaluación entre colegas permanece incierto. Actualmente, sólo un puñado de distritos practica la evaluación horizontal, lo que hace difícil dar conclusiones definitivas. Estos programas requieren de un alto nivel de confianza y cooperación entre el sindicato y la administración, lo que a veces es difícil de alcanzar. A pesar de esto y otros problemas posibles, para algunos distritos escolares y ahora el Estado de California, los beneficios potenciales de la evaluación entre colegas son considerados superiores a sus dificultades.

Referencias

American Federation of Teachers and National Education Association. *Peer Assistance and Peer Review: An AFT/NEA Handbook*. Washington D.C.: Author, 1998. 114 pages.

Bradley, Ann. "Peer-Review Programs Catch Hold As Unions, Districts Work Together." *Education Week on the Web* (June 3, 1998): 1-7. (www.edweek.org)

_____. "Toledo Peer-Review Program Being Contested." *Education Week on the Web* (January 28, 1998): 1-3. (www.edweek.org)

Gutloff, Karen. "You Be the Judge." *NEA Today* (November 1997): 1-9. (www.nea.org/neatoday/9711/cover.html)

Johnston, Robert C. "Reform Bills Pass in California Legislature." *Education Week* XVIII, 29 (March 31, 1999): 1, 18. (www.edweek.org)

Pyle, Amy. "Davis School Reform Bills Clear Senate." *Los Angeles Times* (March 2, 1999): 1-4. (www.latimes.com)

Simpson, Michael D. "Can You Be Sued for Participating in a Peer Assistance and Review Program?" *NEA Today* (November 1997): 1-4. (www.nea.org/neatoday/9711/rights/html)

Smith, Stuart C., and James J. Scott. *The Collaborative School: A Work Environment for Effective Instruction*. Eugene, Oregon: ERIC Clearinghouse on Educational Management; and Reston, Virginia: National Association of Secondary School Principals, 1990. 77 pages. ED 316 918.

U.S. Department of Education. "Improving Teacher Accountability and Incentives." In *Promising Practices: New Ways To Improve Teacher Quality*. Washington D.C.: Author, 1998. 5 pages. (www.ed.gov/pubs/PromPractice/chapter7.html)

Wroth, Robert. "Reforming the Teachers' Unions: What the Good Guys Have Accomplished—and What Remains to Be Done." *Washington Monthly* 30, 5 (May 1998): 20-24.

Un producto de ERIC Clearinghouse on Educational Management • Facultad de Educación, Universidad de Oregon • Eugene, Oregon 97403

Este articuio se publicó gracias a la Universidad de Oregon y se tradujo por CENLADEC (Centro Latinoamericano para el Desarrollo, la Educación y la cultura). De la Universidad de Playa Ancha. El artículo es de difusión pública y se puede reproducir libremente .
CENLADEC@UPA.CL/ Fono: 56-32-283504 • Fax: 56-32-280671
Traducción por Amado Lascar, amado@darkwing.uoregon.edu

EA 031 913

U.S. Department of Education
Office of Educational Research and Improvement (OERI)
National Library of Education (NLE)
Educational Resources Information Center (ERIC)

NOTICE

Reproduction Basis

	This document is covered by a signed "Reproduction Release (Blanket)" form (on file within the ERIC system), encompassing all or classes of documents from its source organization and, therefore, does not require a "Specific Document" Release form.
X	This document is Federally-funded, or carries its own permission to reproduce, or is otherwise in the public domain and, therefore, may be reproduced by ERIC without a signed Reproduction Release form (either "Specific Document" or "Blanket").